

HYTTBYGGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAG. SCANIA MB/MC OCH DYNAMATE. NR 11. 31/5 2011.

Frågan om inarbetningen för kvällsskiftet innan midsommarafton

Många har hört av sig till oss eftersom företagets representanter har sagt att det är IF Metall som sagt nej till detta. Här kommer en förklaring. Företaget säger ja till inarbetning på söndagen men att det ska vara kostnadsneutralt dvs vi ska enligt företaget få samma ob-tillägg som en vardagkväll fast vi jobbar på en söndag. Detta kan inte vi gå med på eftersom detta strider mot vårt centrala avtal som reglerar vilka ersättningsregler som gäller för arbete på obekvämtid. Skulle vi gå med på detta skulle det kunna få ödesdigra konsekvenser för framtiden.

M.vh Mikael "Sippa" Johansson

Vad gäller vid övertid!

På begäran skriver Hyttbyggaren igen om verkstadsklubbens syn på hur beordring av övertid och skäl att inte jobba övertid ska hanteras i Teknikavtalet. Nu är läget rätt lugnt avseende övertiden, men av erfarenhet vet vi att ikappkörning och +SFA kommer igen regelbundet.

Beordring av övertid!

Enligt Teknikavtalet är all övertid beordrad övertid. Det är alltså företaget som avgör om övertid behövs, den anställde kan inte bestämma att han eller hon ska jobba övertid.

Enligt kollektivavtalet finns det två slags övertid, skillnaden är hur beordringen av övertid sker. När det gäller "vanlig övertid" är det i § 4 moment 5:1 (sid 25 i det blåa avtalshäftet) som gäller.

"Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagen, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf medger. Meddelande om att arbeta på övertid ska äga rum även som förhinder att arbeta på övertid ska lämnas i god tid och senast före sista rast på ordinarie arbetstid".

Ikappkörningsövertid, d.v.s. "Toyotatimman" är vanligt övertid. Enligt en lokal överenskommelse måste företaget varsla den övertiden senast dagen innan. I överenskommelsen om Ikappkörningstimmen finns också rätten till 12 minuters måltidsuppehåll. Det andra sättet i Teknikavtalet att beordra övertid är kollektivt produktionsövertid. Det innebär att man förlänger ordinarie arbetstid under minst fyra veckor. Det var många år sedan som Scania använde sig av denna övertidsform i Oskarshamn. Numera använder sig företaget av +SFA istället.

Skäl att inte arbeta övertid?

När vi kommer in på skälen att inte jobba övertid vet klubben ungefär var gränsen går mellan ett giltigt skäl eller inte. Men varje enskilt fall måste prövas var för sig i förhandling. Följande rutin/förhandlingsordning gäller vid sådant tillfälle.

- Företaget beordrar övertid av den anställde.
- Den anställde meddelar skäl att han/hon inte kan vid det tillfället.
- Företaget säger nej till skälen och hävdar fortfarande skyldighet att arbeta.
- Den anställde kontaktar verkstadsklubben, klubben gör en bedömning av skälen.
- Om klubben bedömer skälen som Ok begär klubben förhandling med företaget.
- Om inte överenskommelse nås i förhandlingen kan klubben begära tolkningsföreträde.
- Då gäller klubbens uppfattning i det enskilda tillfället till frågan är avgjord i förhandling eller domstol. Det är företaget som då ska begära central förhandling.
- Det är klubben som är skadeståndsansvarig om vi har fel, den enskilde går fri.

Det händer ibland att produktionsledaren varken svarar ja eller nej när den anställd säger att han/hon inte kan jobba. Klubbens uppfattning är att det är företagets skyldighet att snarast återkomma till den anställde med svar. Vid uteblivet svar bör det uppfattas som ett godkännande att inte behöva arbeta övertid.

Fackligt medverkan på möten!

En stor del av det fackliga arbetet består i att hjälpa enskilda medlemmar, det kan vara i samband med t.ex. rehabilitering, omplaceringar eller i en lönefrågor. I de flesta fall hittar man gemensamt en lösning. Klubben behöver inte begära en förhandling i frågan. En förhandling tar klubben endast när vi inte kan hitta någon annan lösning och där vi har stöd i avtal eller lag att driva frågan vidare. Fortfarande ser vi fall där klubbens representanter kommer in för sent i ett personalärende. Medlemmen har då valt att hantera sitt problem själv, då är klubbens påverkansmöjlighet liten. Du har som medlem rätt att ta med en facklig förtroendevald vid ett möte vad än företaget säger. I ett rehabärende är det oftast lämpligast att skyddsombudet följer med. Men det går bra med någon i klubb- och gruppstyrelsen också, eller den man har förtroende för. Utnyttja den rätten.

SEMESTERFAKTA

Hyttbyggaren går som vanligt den här tiden på året ut med information om regelverk om semesterdagar och semesterlön etc.

Förläggning av semestern.

Förläggningen av huvudsemestern blir veckorna 29 till 32, d.v.s. 18 juli till 12 augusti. Enligt semesterlagen är arbetsgivaren dock skyldig att ge arbetstagarna en sammanhängande ledighet på minst fyra veckor under perioden juni-augusti. Det finns ingen självklar rätt till den femte veckan i anslutning till de fyra stoppveckorna.

Semesterdagar

Det är semesterlagen som styr beräkningen av antalet semesterdagar. Intjänandeår för årets semester är 1 april 2010 till 31 mars 2011. Antalet anställningsdagar under ovanstående period divideras med 365 för att sedan multipliceras med 25. Avrundning görs uppåt. Om man haft frånvaro under året som inte är semesterlönegrundande avräknas de från anställningstiden. Vad som är semesterlönegrundande frånvaro framgår i semesterlagen, den kan vara egen sjukdom, del av föräldraledighet, viss typ av utbildning mm.

I det här sammanhanget kan det vara viktigt att förtydliga regeln om sparande av dagar. Man kan endast spara betalda dagar som överstiger 20 till nästa semesterår. När det gäller sparande av semesterdagar finns det ett koncernfackligt avtal som säger att man kan spara upp till 50 dagar i en enskild semesterbank.

Som nyanställd kan man också ha rätt till förskottsemester under förläggningen av huvudsemestern.

Semesterlönen är ordinarie månadslön med semestertillägg. Semestertillägget för huvudsemester betalas ut i förskott på juni-lönen för 20 dagar. Maximalt kommer 20 dagar att betalas ut. När Sparade dagar kan inte betalas ut i förskott, de betalas som tidigare i efterskott. Det som betalas ut är det fasta tillägget 0,8 % per dag av ordinarie månadslön samt ev. rörliga delar. Den ”rörliga” delen bestäms av ett koncernavtal, det är 14 % av den de semesterlönegrundande tilläggen (i första hand OB- och övertidsersättningar) som man erhållit under föregående kallenderår divideras med antalet semesterdagar. Beloppet ska framgå på lönespecen från majlönen.

Exempel: Månadslönen är 22000 kr. Det fasta tillägget 0,8 procent blir 176 kr/dag. Det rörliga tillägget beräknas i huvudsak på föregående kallenderårs övertid- och ob-ersättningar. Om summan av OB- och övertidsersättningen under föregående år var 10000 kr hamnar det rörliga tillägget på 1400 kr. Det innebär 1 400 kr/25 dagar = 56 kr per dag. Totalt semestertillägg blir då 176 kr + 56 kr = 232 kr per dag. OBS: Detta är endast ett exempel.

Vad är riskanalys och när ska det göras?

På företaget händer många förändringar.. Förändringar i både organisation och på arbetsplatsen. Verktyg och lyftanordningar tillkommer eller flyttas. Arbeten och kemikalier som införs ”temporärt”.

”Skyddsombud ska ges möjlighet att delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och vid förändrad arbetsorganisation. Vidare ska skyddsombuden ges möjlighet att delta vid anlitan av minderåriga, vid planering av ensamarbete, vid riskbedömning av kemikalieanvändning och vid utformning av handlingsplaner.

Vid kartläggning och riskbedömning av övriga arbetsmiljöfaktorer samt vid utredning av tillbud och arbetsskador ska skyddsombuden ges möjlighet att medverka.”

När ni på era avdelningar märker att något ändras eller förs in på era områden så kan ni efterfråga riskanalysen. Är inte riskanalysen gjord får det inte ändras eller införas. Skyddsombuden ska vara delaktiga och gärna berörd personal.

Sker det en förändring i arbetsorganisation, laguppsättning (Vid större förändringar krävs förhandling, MBL) eller för in ett nytt arbetsmoment eller ny kemikalie så ska det göras en riskanalys.

Vad kan skyddsombuden göra?

Skyddsombuden gör tillsammans med arbetsgivare en riskanalys kring en förändring. Ser skyddsombudet en fara med förändring, eller ser en annan bättre möjlighet p.g.a. ergonomi eller ur annan skyddsaspekt, kan skyddsombudet begära att förändringen inte blir av eller att åtgärdsplan finns för att förändringen skall bli godtagbar.

Ansvarig utgivare:

Mikael Johansson tel 65198

Hyttbyggarkommittén:

Björn Klingstedt tel 65236

Informationsbladet beräknas komma ut minst en gång i månaden. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.